

日本福祉大学福祉社会開発研究所『日本福祉大学研究紀要－現代と文化』  
第136号 2017年9月

## 現代の若者労働 ——人間発達の観点からの考察——

長 沢 孝 司

### 要 旨

現代の若者は、職場の「いい人間関係」を求め、「人に役立つ仕事をしたい」と願っている。これは人間の本性に基づく正当な要求である。しかし企業の労務管理はその逆の方向に進んでおり、労働者内部の格差拡大、長時間労働、目標管理などによって、若者の思いは水面下に押し込まれて屈折している。これは結果的には日本企業にとって持続的な発展を抑止している。しかし若者労働者は、その困難の中でも自己発達の道を様々な形で模索している。若者は職場の現実を変革する努力を通じて、「いい人間関係」をつくり、「人に役立つ仕事」を目指そうとしている。こうした動きは、先進諸国に共通して現れている現象である。

キーワード：若者、労働、発達、労務管理、変革

### 課題の設定

本稿の課題は、今日の若者労働をめぐる主要論点と思われる3点を取り上げ、これらの論点についての見解を提示することにある。その場合、労働は生活における全人格的な営みの一環であるから、この3点は深く関連する問題であり、また広範な問題に及ぶ問題でもあるが、本稿では、若者の人間発達という問題意識を基線に据えて考察する。そこで最初に、こうした課題を設定する理由を簡潔に記しておきたい。

若者の労働をめぐる議論が大きな高まりを見せるようになったのは2000年代に入って以降である。これは、すでに90年代から「格差社会」に関する実証的諸研究が蓄積される中で、フリーターやニート、さらには派遣労働者が抱える問題性が社会的にも明らかになり、彼らの抱える問題がほかならぬ労働を起点とした「貧困」問題であることが相次いで解明されたことによるものである（健康格差、結婚格差、貧困の世代再生産等）。そして政府側も、こうした若者の貧困化が少子化、つまり将来の労働力の枯渇につながるという危機感から、さしあたりの弥縫策を

口にせざるを得ない状況にある。いずれにせよ、こうした若者労働の研究の興隆は、90年代までの文化論とそのベースにあるアイデンティティ論を中心とした若者研究からの大きな転換であり、また同時に、無益な若者バッシングの論調も今日ではすでに後景に退いている。こうして今日、若者労働者の問題は、非正規労働者と正規労働者を含め、きわめて重要な課題であるという認識は大半の研究者に共有されていると言ってよい。

その場合、これまでの若者労働の研究は、あえて大別すれば次の二つの方向で展開されてきたと言えよう。その一つは、若者労働者に対する政策・制度に伴う客観的な構造の分析であり、構造的アプローチと呼んでおこう。これは主として労働政策論によるものである。もう一つは、今日の若者を就労する主体とする視点から、それが試行錯誤の過程とならざるを得ないこと、そこに教育と就労の在り方の問題性を剔出する研究であり、主体的アプローチと呼んでおこう。これは主として教育社会学者によるものである<sup>(1)</sup>。筆者がこの両者のアプローチによる真摯で深い研究蓄積から多くの教唆を得たことは言うまでもなく、本稿においてもこれらの研究に多くを負っている。そしてこれらの研究は、今日展開されつつある若者政策に鑑みれば、ますますその重要性が増していることも明らかである。

しかし、今後の研究の進展を考える場合、上記二つのアプローチには重要な課題が残されていると思われるのである。すなわち前者の政策・制度を中心とした構造論的アプローチにおいては、若者の意識と行動（対応）をどう捉えるかという問題である。すなわち、優れた運動実践を蓄積されてきた湯浅誠氏が言われるように、われわれが捉えている「マクロな構造と個々のミクロな表れ方が、結びつかない」<sup>(2)</sup>という問題である。実際、若者はその置かれた客観的な構造に相即した意識を持ち行動するとは限らない。他方、主体的アプローチにも、逆の問題が残されていると思われる。それは、若者の就職とその後の歩みをフォローしていく際に、今日の労働政策や労務管理に包摂され構造化されていく中で、いかなる問題に直面せざるを得ないのかという把握の不十分さである。

以上のように考えると、今日的な若者労働をめぐる大きな課題の一つは、構造的把握と主体的把握をいかに統合的に捉えるかという問題に帰着すると言えよう。本稿はこの課題に応えようとする試論である<sup>(3)</sup>。

もちろん、かような統合的把握はかなりの難問であることは間違いないが、筆者は、こうした統合的把握を可能にする方法として、若者労働を人間発達という視点を基軸に据えて捉えることを提示したい。すなわち、若者の発達を抽象的次元で捉えるのではなく、彼らがおかれた客観的状況の中で発達を阻害されつつ、その困難にどう構え、どう発達しているのかを捉えることである。これまた筆者には重すぎる課題であることを承知の上で、1つの試みとして提起したい。

なお、今日の若者労働者は、「多様化」というより「多層化」というべき現実であり、それらを一括して論じようとするのは非現実的であろう。そこで以下においては、20歳代男子の正規労働者を念頭に置いた記述にすることを断っておきたい。

## 第1章 生活・仕事意識の現在

そこで最初に、今日の若者が自己の生活とその将来（特に仕事の将来）をどう意識しているのかを、アンケート調査結果に拠りながら見ておきたい。この点をまず取り上げる理由は、1つには、今日の若者の意識について研究者の中でもあまり精確には考察されておらず、少なからず曲解さえされている現状があるからであるが、より大きな理由は、今日の若者の発達を現実に即して理解しようとする場合には、主体としての彼らが現実はどういう構えで臨んでいるのかを正しく捉えることが、論理的に出発点になると考えるからである。

### 第1節 「満足」と「不安」の相互関連

今日、全体としての若者を覆っている貧困化の現実を表す指標には事欠かない。何よりも正規と非正規労働者の格差、さらに正規労働者の中での階層分化、厳しい長時間労働による各種疾病の増大、それに伴う過労自殺、また、生活を営む土台である収入は低下傾向に歯止めがかからず、その中での住居費などの圧迫による食費の縮小、未婚率の増大などである。将来の社会の主要な担い手となる彼らが置かれた現状への危機感は、筆者も含め大半の国民が共有するところであろう。

ところが、若者自身の意識はどうか。上記の客観的指標と逆比例するかのようになり、彼らの生活に対する「満足」度が時を追って増大しているのである<sup>(4)</sup>。例えば、図1-1を見よう。2000年代に入って以降、若者労働者の「生活満足度」は高まっている。これは他の多くの調査にも例外なく見られる傾向であり<sup>(5)</sup>、これに学生を含めるとより高くなる（その場合、非正規労働者は満足度が平均より低く、逆に大学生は平均より顕著に高い<sup>(6)</sup>）。先述した若者の貧困化とは逆行する「満足」意識の増大をどう理解すべきか、これは若者労働の研究者にとって奇妙とも映る意識であり、先に見た湯浅誠氏が指摘した点でもある。

ではこうした調査結果をどう読むべきだろうか。その際、まず確認すべきことは、一般に「満足」という回答には質的に異なる2つの意味が含まれているということである。それは①積極的な肯定感としての満足という場合と、②他に選択肢がなく、これで満足するしかないという意味での消極的「満足」である。日本のアンケート調査ではこの種の質問と選択肢が多用されるのだが、「満足」という場合にこの2つの場合があることが考慮されていないので注意を要する。実際、この2つのニュアンスを考慮せず、若者のアンケート調査に見られる「満足」意識の増大を

(%)

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全 体	66.9	68.2	65.2	65.6	67.3	70.9	70.4
うち20代	64.5	65.2	58.4	60.1	65.3	70.7	68.2

図1-1 生活満足度の推移

労働政策研究・研修機構『第7回勤労生活に関する調査』2016年、Web版より作成。

上記の①の意味に解釈している論者もあるが、これは早計に過ぎよう。

この「満足」意識の増大は、結論から言えば②にかなり傾斜した消極的満足と解するのが妥当である。それは、彼らが予想する、自己の将来像と深く関わって生じた意識なのである。これは、現在についての意識がどのように形成されるのかを考えれば、すぐ分かることである。人間は、過去—現在—未来のトリアードの中で生きている存在である。すなわち一方では、過去の結果として現在があり、それを意識して生きている存在である。そして他方で、その現在を何らかの前提として自己の未来のありようを意識し、その未来像が反転して現在の生きる構えを規定していく。特に若者はその将来を強く意識する存在であるから、その未来像によって現在はより強く規定されることになる。そしてその未来像とは、何よりも自分たちが生きていくことになる社会に規定されることは若者なら誰でも知っていることであり、それを前提にして自己の未来像を描くことになる。これを調査によって具体的に見よう。

まず、内閣府が5年毎に行っている『世界青年意識調査』の結果を見ると（図1-2）、日本の若者の将来社会像はかなり暗いことは歴然としている。若者の将来社会像が暗いことはいずれの調査にも共通しているところである。では、その社会の中で生きていくことになる自分の将来はどうか。国別比較の結果は、やはり先の将来社会像にほぼ対応した形になっている。そしてこの報告書によれば、こうした国別に見た相応関係は、それぞれの国内でも見られる傾向であり、「自国の将来は暗い」と答えた者は、「自分の将来に希望がない」と答える傾向にある。

この調査においても1点確認したいことは、「自分自身に満足しているか」という質問の回答である。日本以外でも、将来の社会像は日本ほどではないにせよ、自信をもって「明るい」と言える回答ではなかったが、「自分自身に満足」はかなり高くなっている。これに対して日本は、将来社会像の暗さと、自分の今の姿に満足できない状況がかなり相即している。日本人が一般に自分について控えめに答える傾向があるとはいえ、それだけでは説明できない回答であろう。自分自身に満足していないこと（自己肯定感<sup>7)</sup>の低さ）は、自分の今の姿は不本意であること、つまり望んでこうなったのではないという思いだろう。この日本の若者の自己肯定感の弱さは、競争主義と「自己責任」主義が蔓延するなかで、自分のこうありたいという思いが抑制されてきた

(%)

	自国の将来		自分自身に満足している		自国のために役立ちたい		社会に役立つことに充実感	
	明るい	暗い	そう思う	そう思わない	賛成する	反対する	あてはまる	あてはまらない
日 本	28.8	54.2	45.8	54.2	54.5	13.4	61.1	38.9
韓 国	43.1	43.3	71.5	28.5	43.2	27.8	78.6	21.4
アメリカ	57.0	30.6	86.0	14.0	42.4	30.3	81.9	18.1
英 国	59.6	26.3	83.1	16.9	40.6	31.0	76.3	23.7
ドイツ	66.3	27.9	80.9	19.1	49.7	18.3	72.9	27.3
フランス	36.0	55.8	82.7	17.3	44.8	24.0	74.0	26.0
スウェーデン	67.8	24.3	74.4	25.6	53.7	14.0	73.6	26.4

図1-2 社会と自己についての意識

(1) 内閣府『我が国と諸外国の若者の意識に関する調査』（世界青年意識調査）2013年、Web版より作成。

(2) 「わからない」は省略。

結果であろう。

このように、日本社会の将来像も、今の自分自身にも満足でないとすれば、あとは今のこの生活に差しあたり「満足」する以外にないことになる。だからこそ、先に見た「生活満足」は、内閣府『国民生活に関する世論調査』においてもみられるように言葉通りの「満足」は10%前後と少なく、「まあ満足」「どちらかと言えば満足」が60%余りを占めているのである。こうして、若者の「生活満足度」の高さは、消極的意味での「満足」なのである。

しかし、これではまだ若者の一面を捉えたことにしかない。図1-2に戻ってみると「自国のために役立つと思うようなことをしたい」という意識は日本が最も高い。さらに「社会のために役立つことをしているとき」「充実していると感じる」者は他国と大差はない。こうした回答が示すように、「自国の将来は暗い」がゆえに明るくする方向に役立ちたいという意識であり、「社会に役立つこと」ができる自分になれば自分に自信も持てるだろうという意識である。もちろん日本の現状にあっては、将来に向かってかようなオールタナティブな道を見出すことは容易ではない。それゆえに、他国の若者以上に内面的葛藤も多く、屈折した思いとなるのであり、日本の若者の捉えにくさの原因もここにある。しかし、彼らが将来に向かって突破口を見出そうとする思いを抱いていることは確認されよう。そして彼らのこうした積極的な意識は、仕事についての健全な意識に明瞭に表れている。具体的に、彼らの「望ましい仕事」意識を次に見てみよう。

## 第二節 「望ましい仕事」像

今日の若者が強い将来不安を抱いていることは先に見たが、その不安の中身は何か、まずこれを確認しておこう。図1-3が示すように、不安や悩みの第1位は今後の収入の見通し、第2位は「自分の生活（進学、就職、結婚など）」である。この回答が20歳代であることを考慮すれば、その主要な中身が就職にあること見てよい。そして3位が現在の収入である。このように、彼らの不安の中身は殆どが労働に関わる問題が占めているのである<sup>(8)</sup>。

では今日の若者は、どんな仕事を「望ましい」と見ているだろうか。仕事においては、まず安定的な雇用と賃金であることが重要となることは言うまでもない。では、若者はどのような雇

(複数回答)	
今後の収入や資産の見通しについて	58.0%
自分の生活（進学、就職、結婚など）上の問題	49.6%
現在の収入や資産の問題について	48.7%
老後生活設計について	26.9%
勤務先での仕事や人間関係について	21.0%
家族の健康について	18.5%
家族の生活（進学、就職、結婚など）上の問題	13.4%
自分の健康について	11.8%

図1-3 20代男性の不安や悩みの内容

内閣府『平成27年国民生活に関する世論調査』より筆者作成。下位5項目は省略。

(%)

	調査年	1999年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
終身雇用	全 体	72.3	76.1	78.0	86.1	87.5	87.9
	20～29歳	67.3	64.0	65.3	81.1	84.6	87.3
年功賃金	全 体	60.8	62.3	66.7	71.9	74.5	76.3
	20～29歳	56.2	54.1	56.1	75.5	74.5	72.6

図1-4 「終身雇用」「年功賃金」の支持割合

(図1-1と同じ。)

用・賃金の形態を望んでいるのか、これを示したのが図1-4である。この図に見られるように、雇用形態としては「終身雇用」を、賃金形態としては「年功賃金」を望んでいる。これは戦後の高度成長において定着した「日本型雇用」と呼ばれるものである。これを希望する意識は特に20歳代、30歳代に増えているのである。かつて1980年代以降、年功賃金は中高年者に支持され、若者はこれを否定して、業績や能力による賃金形態を望む回答がむしろ多数を占めていたことを考えれば、大きな変化である。こうした若者の意識変化を「伝統回帰」とみなし、これからの雇用流動化時代の波に乗れない意識として危ぶむ意見も多い。確かに、今日の若者が高度成長期の「終身雇用」と「年功序列」がいかなる実態であったかを知っているとは思えないし、これを掘り崩す政策が実行されつつあるのは事実だが、今日なお生き続けているシステムでもある。それを今日の若者が支持する理由は、前者が雇用の安定性を、後者がライフサイクルの進行に伴う生活保障という面を持っているからであり、それは戦後の労働運動が勝ち取ってきた成果（いわゆる電算型賃金）でもあった。今日の若者は、先に見たように雇用と賃金についての将来不安を強く持っているがゆえに、日本型雇用の積極的側面を支持しているのである。

こうした若者の思いの正当性は、そもそも仕事とは何かを理解すれば分かるはずである。人間のある営為が仕事であるためには、それが職人であれ雇用労働であれ、次の2つの要件を満たしていなければならない。①その仕事を通して、その社会で生きていくにふさわしい生活の糧が継続的に得られること、②社会的分業の体制の中での協業として必要な役割を果たしており、またそう認知されていることである。この①の要件にあたるのが「終身雇用」を前提とした「年功賃金」に他ならない。社会保障が乏しいわが国の現実にあっては、それが妥当な道と映るのである。

では次に、若者はどんな内容の職場労働を望んでいるのだろうか。図1-5はそれを見たものである<sup>(9)</sup>。近年「仕事を通して人間関係を広げていきたい」と、「社会や人から感謝される仕事がしたい」が第一位、第二位を占めていることが分かる。かつて1980～90年代には、同種の調査では「自分の能力を発揮したい」「能力を身につけたい」という、いわば自己本位的な意識が高位を占めていたのに比べて大きな変化である。現代の若者に見られる仕事における「人間関係」重視と「社会貢献」意識の高まりは、他のいくつかの調査においても共通している<sup>(10)</sup>。

ここで一位、二位を占める「人間関係を広げたい」と「感謝される仕事」という回答について考えておこう。この両者は実は、その内実においては深く共通した要求と言える。それは他者との共感とそれに基づく共同の世界を作りたいという意識である。前者はそれを現場労働における



(%)

	調査年	2001 年	2004 年	2007 年	2010 年	2013 年	2016 年
仕事を通して人間関係を を広げたい	そう思う	80	80	77	80	78	71
	ややそう思う	16	16	19	16	18	23
社会や人々から感謝さ れる仕事がしたい	そう思う	64	70	66	75	74	66
	ややそう思う	27	24	27	22	22	28
専門技能を身につけたい	そう思う	73	69	67	67	58	60
	ややそう思う	20	23	27	27	31	32
役職につくため多少苦 労しても頑張る	そう思う	40	42	40	44	48	43
	ややそう思う	38	39	39	39	38	42
終身雇用時代でないの で会社に甘えない	そう思う	51	50	38	38	36	26
	ややそう思う	37	39	48	47	49	51
面白い仕事であれば収 入は少なくともよい	そう思う	21	17	14	14	16	11
	ややそう思う	44	45	41	44	44	38

図 1-5 新入社員の仕事についての考えや希望

日本生産性本部『働くことの意識調査』2016 年, p.102 より作成. 質問 16 項目のうち, 注目すべきと思われる 6 項目について作成した.

直接的な形で, 後者はそれをより広い社会関係において間接的な形で現すものと言えるだろう. これは, 先の仕事の定義で挙げておいた②の要件に該当するものであり, その具体的な形が 2 つの回答に表現されていると言える. そもそも人間は, 他者との相互関係 (社会的諸関係) において相互の有用性を認識し合い, 育み合って生きる存在である. だから人間は, 自己の営為の意味 (意義) なくしては生きられない存在であり, その意味 (意義) は社会的諸関係において賦与され獲得し得るものである. 孤独な自己鍛錬が要求される職人やスポーツ選手でも, その成果 (結果) が何らかの社会的意味をもつから頑張るのである. こうした人間の本性に照らせば, この 2 つの回答がきわめて正当で健全な希望であることが理解されよう. それは橋本俊詔氏の言う「良い仕事」から「善い仕事」への転換とも言えよう<sup>(11)</sup>.

なを, ここで「社会や人から感謝される仕事がしたい」という意識について, 少し付言しておこう. この意識は, 今日しばしば強調される企業の「社会貢献」と軌を一にしているだけではないかという疑問である. 確かに, この「社会貢献」意識が企業 (特にブラック企業) に利用され, 無権利な過酷労働に若者を追い込んでいる場合が少なくない. 本田由紀氏のいう「〈やりがい〉の搾取」である<sup>(12)</sup>. 実際, 経団連 (日本経営者団体連合会) が 2004 年に「社会貢献する企業」を前面に打ち出し, またそれを打ち出すコマーシャルが急増する過程に平行して, 日本企業のブラック化が進行したのである. 「社会貢献」意識が企業に体よく絡め取られる危険性を持っていたことは否めない. しかし, その後, ブラック企業や若者の過労死などが広く認識されるようになった今日, 若者は急速に会社との距離を置くようになっている. 例えば先の『働くことの意識調査』を見ても, 「仕事を通してかなえたい夢がある」 (下線は筆者) という回答は増大を続けて 2010 年に 72.9% とピークに達したあと急減し, 2015 年に 58.9% となっている. 今日の若者が急速に企業との距離感を強めていることは, この調査を行った日本生産性本部も認めており,

残業や海外勤務などへの拒否感の高まりもこうした意識の表れであろう。このように、今日の若者の「社会貢献」意識は、かつてのような「会社貢献」意識とイコールではなく、それとは異質な、あくまで「社会や人々から感謝される仕事」（下線は筆者）を求めていると見るのが妥当であろう。

以上、本章において、今日の若者が仕事の将来に大きな不安を抱きつつも、潜在的にはきわめて健全な仕事意識を育んでいることを確認してきた。しかし、今日の労働政策とそれに相即した個別企業の労務政策は、こうした若者の希望とは真逆の方向に進んでいると言わざるを得ない状況にある。そこで次章では、上からの政策がもたらしている職場の現実のアウトラインを押さえながら、それが若者の人間としての発達をどのように阻害しているかを見ることにする。

## 第2章 現代労働における発達阻害

前章において、4月の新人研修の段階では健全な就労意識をもっていることを見ておいた。しかし実際に就労してみると、その早い段階で重い現実と直面することになる。例えば、人材情報会社マイナビ行った入社後3か月時点の調査（2016年）によれば<sup>(13)</sup>、「想像していたより厳しかった」24.4%、「想像していた通り厳しかった」42.5%となっている。また同社が同じ3か月後時点で行った変化を見ると、「社会人生活に期待している」という回答は2012年の79.2%から2016年の68.0%に減少している。これは仕事にまだ慣れていないためでもあろうが、それだけでは説明がつかない。

今日の若者は「厳しい」職場環境に置かれ、しかも即戦力が要求されるという構造になっている。本章ではその構造を作っている要因である4点を取り上げて考察する。その場合、中心に置いているのは若者の人間発達という視点である。

### 第1節 雇用格差とその固定化

いわゆる「バブル景気」が破綻した直後、日本企業がグローバル競争を勝ち抜くために最初に打ち出した戦略は、「日本型雇用」慣行にメスを入れること、とりわけ年功賃金によって「優遇」されてきた中高年層の雇用と賃金を抑制することであった。これが1992年に始まった「リストラ」であった。その際、ME化・IT化の進行に伴って若者の能力主義への要求の高まりと年功賃金への反発の波が巧みに利用された。そしてこうした流れの中で、日本型雇用を大きく打破すべく、採用の段階から中堅を担う社員と多数の流動的社員に分化して採用するという長期戦略（「複線型人事」政策）が打ち出された。これが日本経営者連盟（のちに経団連に統合）『新時代の「日本的経営」』（1995年）である。この文書の基本線は、多くの労働研究者が言及している通り、今日の雇用政策にも貫かれている。

この方針を図化したのが図2-1である。このうち①「長期蓄積能力活用型グループ」がこの書で言われる「少数精鋭」の基幹職であり、②が今日進行しつつある「限定社員」（後にも言及す



		雇用形態	対 象	賃 金	賞 与	退職金・年金	昇進・昇格	福祉施策
①	長期蓄積能力 活用型グループ	期間の定のない雇用契約	管理職・総合職・技能部門の基幹職	月給制が年俸制 職能給昇給制度	定率＋業績スライド	ポイント制	役職昇進 職能資格昇給	生涯総合 施策
②	高度専門能力 活用型グループ	有期雇用契約	専門部門（企画、営業、研究開発等）	年俸制 業績給昇給なし	成果配分	なし	業績評価	生活援護 施策
③	雇用柔軟型 グループ	有期雇用契約	一般職 技術部門 販売部門	時間給制 職務給昇給なし	定率	なし	上位職務 への転換	生活援護 施策

図 2-1 グループ別にみた処遇の主な内容

出典：日本経営者団体連盟

新・日本の経営システム等の研究プロジェクト報告

『新時代の「日本的経営」－挑戦すべき方向とその具体策－』p.32.

る）、③が派遣労働者、契約社員などの非正規労働者にほぼ該当する。こうした「労働市場の流動化」政策によって「雇用形態の多様化」が推進されたのである。特に派遣労働の適用範囲が相次いで拡大されて 2004 年には一般労働者にまで及び、そこに多くの若者が含まれることになったのである。こうして、労働者全体が正規雇用者と非正規雇用者（パート、アルバイト、派遣労働者、契約社員など）の二群に分断されて今日に至っている。格差をつけて競争させることが活力を生む－これが今日も続く彼らの信念である。

こうした二群の労働者の存在自体は他の先進諸国に共通して見られるが、日本の特徴は次の 3 点にある。その第一は、非正規労働者の数の多さである。すなわち、正規労働者数は減少傾向にあるのに対して、非正規労働者は増大を続け、労働者全体の 37.5%（2015 年）を占めるまでになっている。第二は、両群の賃金や福利厚生との格差が大きいことである。非正規労働者の賃金を正規のそれと比べると、日本 56.5%に対してヨーロッパ先進諸国 80～90%となっている。他の先進諸国ではこの間、ワークシェアリング、同一労働同一賃金の法整備など様々な社会政策によって両者の格差の是正措置がとられたのに対し、日本やアメリカではまともな対策が講じてこられなかったことによる。そして第三に、正規から非正規への下方移動は多く生じているのに対し、非正規からの正規への上昇移動は制度的にも実際においてもきわめて限られていることである。こうした現実とは、「雇用形態の多様化」というより、森岡孝二氏の言われるように「雇用身分制」<sup>(14)</sup>というべきであろう。

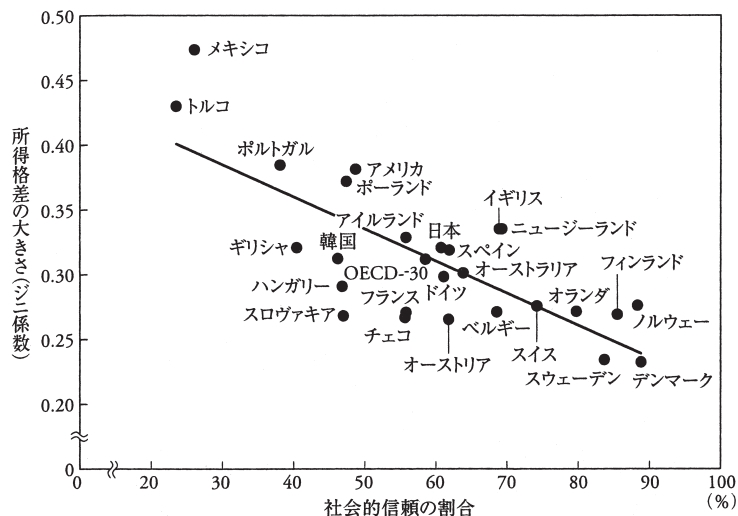
「総人件費の抑制」を目指して行われてきた格差社会の進行は、若者の人間発達にとって深刻な否定的影響をもたらしている。当初は、派遣労働者に象徴的に見られる諸困難の解明を通して格差社会の深刻な問題性が浮き彫りにされてきたが、それは正規労働者と無縁の問題ではなく彼らの諸困難につながっていることが認識されるようになり、今日では両者の問題を統一して捉えるようになっている。ここでは主として正社員の若者の発達阻害を取り上げよう。

同じ会社・職場にあって、「勝ち組」と俗称される彼らは「負け組」とされる派遣労働者につ

いて、当初は優越心と無関心が支配的であったことは否めない。それは大学生にも共通する心情であった。だがその後、大卒正社員が退職に追い込まれてその多くが引きこもりや不安定就労者になっていく現実を目の当たりにしていく。自分も落層するのではないかという恐怖が広がり、これが彼らの保身化を強めた。それは、後に見る長時間労働やパワハラなどの人権侵害にもひたすら耐える土壌となっている。格差社会では「勝ち組」の思考力も人権意識も萎縮させるのである。

さらに、より重要な事は、正規と非正規の身分的な分断は、両者の仕事における共同性の自覚や相互援助を喪失させる。同じ職場に居ながら別世界の人間となる。客観的には、両者の仕事は職場に不可欠な仕事であるから、相互の対等な交流は、多様な仕事への視野を広げ、また同じ目的に向かって協力しあっているという共感の喜びをもたらし、そのことによって仕事の意欲を高める。それが社会的存在としての人間の本来的特質である。ところが「自己責任」主義に基づく差別と分断の政策は、「競争による活力」を生むどころか逆の結果を生んでいるのである。それが労働生産性を低くしているという事実を、経営者は学んでいないと言わざるを得ない<sup>(15)</sup>。

そして上記とも関わるが、格差の大きい社会ほど、一般に他者への信頼が低いという事実である。一般的他者への信頼（社会的信頼）とは、平たく言えば「一般に人は信用できるものだ」という意識である。OECDによる国際比較調査（図2-2）によれば、平等度の低い国ほど、社会とそれを構成する人間への信頼も低くなっている。格差社会の蔓延は、時代の雰囲気に敏感な若者



出所：OECD（2011）, *Society at a Glance 2011: OECD Social Indicators*, OECD Publishing, Paris.

注1：「社会的信頼」は「一般的に、あなたは、たいいていの人を信頼することができますか、それとも人と接する際にとても慎重である必要がありますか」という質問に対して、「常に信頼することができます」または「おおむね信頼することができる」という趣旨の回答をした人の割合を指している。

注2：ジニ係数は2000年代半ば、社会的信頼は2007年または2008年のデータである。

図2-2 社会的信頼とジニ係数の関係

出典：井手英策ほか『分断社会を終わらせる』筑摩書房、2016年、p.176.

の発達に深刻な影響を与える。すなわち「世の中なんて信用できない」という意識は、社会への無関心を助長し、「社会に役立ちたい」という意識を抑制し、自己成長の意欲を損ね、狭い自己中心主義の態度と心情を蔓延させる。格差社会が若者の発達をいかに阻害しているかは明らかであろう。

なお、重要な点を補足しておこう。それは近時の「働き方改革」において、その主眼の1つになっている「限定正社員」化である（これはすでに6割余りの企業で導入している）。これは先の『新時代の {日本的経営}』の図式において主として②のグループを念頭に置いたものであり、そこには大卒を含め大半の正規労働者が包含されていることは間違いない。このグループは「少数精鋭」の①グループと違って配属先の地域や職種などを限定するグループである。現時点では男子は殆ど無限定社員となっており、限定社員をむやみに広げることには経営者も慎重であるので、その趨勢は未知数であるが、派遣労働がそうであったように、経済不況になれば限定社員の拡大によって乗り切ろうとする動きが加速されよう。彼らは長期雇用を前提にはされていないので、事実上、非正社員化される可能性が高い。

## 第2節 長時間労働による発達阻害

今日、日本人の長時間労働の態様は、国内外によく知られた事実となっており、電通の過労自殺事件を皮切りに、労基署による法外な未払い残業や過労死の摘発もあって、その深刻な状況が誰の目にも明らかになっている。ここではその態様自体を改めて示す必要はないだろう。ただし若者の労働時間については次の事実を確認しておく必要があるだろう。

筆者の知る限り、日本の長時間労働が、それを象徴的に示す過労死問題を媒介に大きな社会問題となったのは、今回が2回目である。その場合、1990年前後の1回目が主に中高年者（特に中間管理職）問題として、そして彼らの「働きすぎ」の問題として取り上げられたのに対して、今回は若年層をも巻き込む問題として、その「働かされすぎ」の問題として取り上げられた点に違いがある。実際、連合の調査によれば、採用時面接で「残業はできるか」と聞く企業は36.6%あり、また、公式統計には表れない不払い残業は男女とも20歳代が最も多く、男性43.9%、女性40.6%となっている<sup>(16)</sup>。そのため、若者が初職を辞めた理由のトップは「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」である<sup>(17)</sup>。そして、長時間労働に伴う各種疾患、過労死（過労自殺を含む）のピーク年代は30歳代、次いで20歳代へと若年化してきている（図2-3参照）。今日の長時間労働問題は、こうして若者労働者の問題でもあるという状況になっている。

今日の長時間労働の直接的な原因は、先の連合による調査も示している通り「仕事の量が多い」と「突発的な仕事がある」ことが大きい。だが本来、仕事には何らかの「突発的事態」はつきものであり、それは最初から織り込み済みでなければならぬが、その余裕を織り込めないほどに仕事が多く、人員が少ないということである。こうした過大な仕事を「少数精鋭」主義でこなそうとするために、そのシワ寄せが弱い立場にある若年労働者に行っているのである。今日、企業が若者に「即戦力」を強く求め、とくに能力ある若手にそれが集中する。先に見た若者の過

	脳・心臓疾患	精神疾患
20代	2.9%	22.4%
30代	13.7%	31.6%
40代	31.9%	26.6%
50代	36.7%	15.2%
60代	13.4%	3.6%
70代以上	1.3%	0.5%
平均年齢	49.3歳	39.0歳

図2-3 労災の発症時の年齢

- (1) 厚労省調査、2010～2015年平均、同省が過労死弁護団に示した資料。  
 (2) 引用—「中日新聞」2016年3月26日。

重労働はこうした構造によって生まれているのである。

なお、ここで日本の長時間労働の原因について、一般にあまり言及されていない問題を4点挙げておこう

(1) まず指摘されるべき点は、ILO（国際労働機関）の労働時間に関わる25の条約のうち、日本は1つも批准していないことである。その際、日本政府が批准しない理由としてその都度言ってきたのは「日本の特殊性」である。これは戦前のILOの1号条約（1日8時間労働制、1919年）の時以来、全く変わっていない。ILOやOECDからは男女賃金格差の是正と並んで労働時間短縮の勧告を幾度も受けているにも関わらず、まともな対応なく今日に至っている。国際基準さえ無視する日本政府の姿勢の端的な表れというほかない。

(2) 長時間労働は、先に見た格差社会の進行と深く関わっている。日本通で著名なロナルド・ドーアは「格差の大きい国ほど働く時間もそれだけ長い」<sup>(18)</sup>と指摘しているが、それは次の理由による。①非正規労働者は定刻退社を前提にしており、また仕事に不慣れが多く、「突発的事態」にも対応できない。こうして末端の若い正社員に、派遣労働者への指導・指示・点検などの仕事加わる。それはもともと自分のノルマ以外の仕事なのである。②非正規に落層する恐怖感から、「仕事の責任」を過剰に意識することになる。

(3) 今日の企業は多角経営、海外支社、分社化をすすめる、それに伴いピラミッド型組織をフラット化し、現場の事業所に目標だけ与えて、その達成の方法は現場に任せる方式を強めている。これは個別の職場や個人に対しても同じである。ここに、後述する目標管理が強化され、また「自発的」に働く自己と職場を統率する力量（いわゆる「人間力」「社会人基礎力」）が求められる理由がある。まさに自らすすんで働き能力形成する人間像が求められる。「この事業所は自分たちに任されている」という責任感が利用され、深夜まで残業することとなる。

(4) 最後に今日の労働の「感情労働」化がある<sup>(19)</sup>。感情労働とは、狭義にはサービス業、教育、社会福祉などを相手にする仕事のことで、多分に相手の感情に関わる仕事であることからこう呼ばれるのであるが、これが今日、販売競争の激化に伴い、「お客様第一」「お客様あってのわが社」が強調されている。取引先も「お客様」であるから「サービス第一」である。ところが「お客様」という人間は甚だ扱いづらく、説得や納得にはかなり時間と神経を要する。「お客様」

の声を素早くフィードバックして急ぎ職場の体制を変える必要も出てくる。こうして行動時間は予想外に長くなる。先に見た「突発的な仕事」の多くは、この顧客対応にある。

以上、今日の労働が長時間労働化する要因を見たが、(2)～(4)に若者の人間発達を促進する要素は殆ど含まれていないことは明らかであろう。あえて言えば、多方面への目配り力と我慢力だけであろう。むしろ、(4)の奇怪ともいえる最近の「おもてなし」主義は、人格形成の土台となる自己肯定感（または自尊心）を損ねる要素に満ちていると言わざるを得ない。

では、今日の若者も長時間労働は、かれらの発達をいかに阻害しているだろうか。長時間労働は、心身のストレスと疲労を蓄積し様々な健康破壊を引き起こすことは、すでによく知られている。それは経団連が強調してやまない「人間力」をむしろ破壊すると言わざるを得ない。なぜなら長時間労働は、①自己研鑽する時間的余裕や体力・気力を失わせるものである。②仕事のノルマや課題を達成するという一点に意識を長期に向けることによって視野を狭くし、物事や自己を客観的かつ多角的に捉える力を低下させる。それはまた、人間が固有に持つ創造力や構想力を低下させることをも意味する。その狭い世界において生まれるのは小手先の「アイデア」でしかない。③さらに重要なことは、他者への関心を失わせ、他者との相互配慮や共感力を失わせる。これは若い世代にとって人間発達における致命傷と言える。同時に、異質な他者と交流する時間を失うことによっていよいよ自己の世界を狭くし、この面からも自己を認識する能力を失わせるのである。「忙しい」とは心を亡くすと書くが、実に的を射ている。

今日の長時間労働は、このように若者の発達をスポイルするものである。それは、他ならぬ日本企業が活力と国際競争力を低下させている大きな原因なのである。

### 第3節 目標管理制度（成果主義賃金）

仕事が仕事として成り立つためには、それによって継続的に生活を成り立たせることが第一要件であることは先に述べた。それゆえ労働者にとっては賃金額が差し当たりは大きな関心事となる。しかし実は、その額の決まり方（賃金制度）は若者にとって職場労働のあり方、特に彼らの大きな関心事である人間関係に多大な影響をもたらす問題であり、しかもそれは通常、入社して1～2年たってようやくその実態が見えてくる問題である。本節ではこの賃金制度を見るが、その前に賃金額についても、彼らの発達という観点から重要な問題を含んでいるので要点のみ触れておこう。

若者全体の賃金は、先に見た非正規雇用の増大に伴い減少傾向にあり、それ自体大きな問題であるが、そうした中でこの間、目を引くのは住居費（家賃）の高騰である。それは企業の独身寮の廃止と古い独身者アパートの建て替えが進んだからであるが、若者の親からの自立にブレーキをかける問題であり、生活力の形成の上で大きな問題である。それが他の支出を圧迫しており特に教養・娯楽費の抑制は、若者の人間発達に関わる問題として看過できない問題である。この2点を確認して、以下本題に入る。

日本の賃金制度は、世界でもまれな複雑さであり、またその実際の運用レベルでは上司による



評価事項	管理職層	非管理職層
能力評価	67.7%	69.4%
成績業績評価	80.9	71.6
行動評価	45.5	52.7
その他	5.7	4.7
評価は行わず	5.8	5.8

図2-4 人事評価の実施状況（複数回答）

- (1) 労働政策研究・研修機構「人材マネジメントのあり方に関する調査」2015年。  
 (2) 引用—『2017年国民春闘白書』学習の友社, p.37.

部下への主観的「評価」が入るなど、かなり不透明なシステムになっている。例えば年功賃金は過去の遺物と思われがちだが、実際の運用レベルでは社員の生活保障という点で配慮せざるを得ず、実際には今も生きている。しかし、これを最小限にしていくことは経営者の念願であったことは間違いなく、何らかの「評価」制度を取り入れてそのウェイトを大きくし、それによって「競争による活性化」を図ろうとしてきた。図2-4はその導入状況を見たものである。このうち「能力主義」賃金<sup>(20)</sup>とは、基本給のほぼ2割の部分に、上司が部下の「努力度」「協調性」「到達度」などの能力を5段階評価して、その合計点で賃金に差をつけるものである。これは1970年代後半から年功制度を切り崩す制度として浸透したものであった。だがこの制度は、当初は特に若年労働者から歓迎されたが、上司による「能力評価」の不透明性さに不満が高まった。従って制度はあっても経営者の思惑通りには進んでいない。

成果主義賃金はこうした経験を踏まえて打ち出され、1990年代半ばからまたたく間に全国に広がり、その後補正されながらも、今日の主な賃金制度となっている。しかもこの制度は、およそこの制度になじまない地方自治体、大学や各種研究所、病院などにまで少なからず浸透している。

成果主義賃金は、「能力主義」賃金制度に見られた「努力度」などの抽象的な「能力」評価を廃棄し、逆に、数値化した目標に対する結果（成果）で評価するものである。すなわち①1年（または半期）の売り上げ数や利益率など数値化した目標を部→課→係→個人と下ろして目標を明示する。これは広く目標管理制度と呼ばれるものである。②期末にはその結果を上司が部下に伝える。この両段階では上司と部下の個別やり取りが行われる。そしてこの成果（結果）が次期の給与（賞与も含む）に反映される。その際、年功給部分はなお残すがこれを小さくして成果給部分を大きくしたので、同じ学歴の同期入社でも、大きな場合は年取に倍の差がつくことになる。以上がこの制度の概要であるが、ここで重要な点は、①目標値は、上司の説得や誘導により前年度実績より高く設定されること、②目標到達度は絶対評価ではなく相対評価であること、すなわち同じく目標を達成しても、結果がより高い人がいれば、その分自分の評点は低くなり、場合によってはマイナス点になる。こうなるのは、もともと成果主義賃金制度は総賃金の抑制を大前提にしているからである。③このように賃金に大きな格差をつけて競争させることによって、企業を活性化することが目的である。これは先の第1節でみた日経連『新時代の「日本的経営」』



(1995 年)を賃金面で具体化したものである。「競争が活力を生む」—それは 1990 年代以降に浸透した新自由主義の発想に相即したものに他ならない。

では、成果主義によって若者は活力を生み、人間的な発達を遂げたのだろうか。否と言わざるを得ない。それは以下の理由からである。

(1) 目標達成→より高い目標設定という際限ないサイクルは、「頑張りがきく」若い労働者を長時間労働に追いやったことは明白である。先に見た長時間労働の最大の要因は、実はここにあったと言ってよい。そこで見たように、長時間労働の原因は「仕事が多すぎる」ことにあるのだが、期日内の目標達成を迫られるため、先送りにできないのである。それがいかに発達を阻害するかは述べておいた通りである。

(2) 課せられた目標(上司の説得によって自分が立てた目標という形をとる)を達成できるかどうかは、本人の努力以上に、いくつもの客観的条件に左右される。例えば車の販売はどこの地域であり売れないかは、経験や周囲の情報から事前に分かっていることだが、「難しい地域だからこそ有能な君にチャレンジしてほしいのだ」と説得される。成果主義を導入する際には、管理職はこういう説得のマニュアルの訓練を、請け負った人事コンサルト会社から何度も受けている。客観的諸条件を考慮しないこうした無理な目標設定は、若者を「自己責任」に追い込み、自信喪失を生むだけである。

(3) 目標達成はまた、職場の人間関係に大きく左右される。情報や知識の交流、温かい励ましあい、そして上司の配慮やアドバイス、それらの合成から生み出される全体の雰囲気などである。人間の理性は、その土台になる感性と感情に大きく左右されるのであり、それは諸個人の努力には還元できないものである。人間はまた、相互の他者愛に基づく協力(それは時として自己犠牲を伴う)の場において自己の存在意味を実感する存在であって、これを先の自動車販売の例で言えば、ある人があえて販売困難な地域を自ら担当することで却って士気が高まり、またそれが周囲の者を元気づけることになる。しかしこの主体的努力をカネに換算されると、却ってヤル気を失うという実験結果もある<sup>(21)</sup>。

ところが成果主義は、こうした人間的成長の原理を理解せず、これと逆行する道をとるため、職場は排他的競争の場、利己主義が蔓延する場となる。若者は競争一般を否定しているのではなく、その成果(結果)についての平等性を求めているのだが<sup>(22)</sup>、こうした排他的な競争の場では、当然ながらモチベーションは次第に低下していくことになる。成果主義の進行に伴うこうした事態をまともな経営者なら察知したはずである。成果主義の限界が顕在化した 2005 年頃から、経営者が「コミュニケーション力」や「チーム力」を強く求めるようになった理由の 1 つはここにあると考えられる。

(4) さらに、排他的競争の場では、誰もが余計な回り道をさせて目標を達成する最短距離を走ろうとする。なるほどそれで目標は達成できようが、実はこの余計な回り道が重要であることに経営者は気がついていない。これは昨今、自然科学の世界で特に明白になってきていることであり、「役立たない」と言われる基礎研究こそ、長期的には重要であることが証明されている。同

じことは、若者の発達についても言える。人間は試行錯誤を通してこそ幅のある人格形成ができるのであって、成果主義的な発想による「促成栽培」された人間は、視野が狭くてひ弱い。これは何より本人にとって不幸であるが、企業にとっても将来を担う人材育成にはならない。成果主義は、手っ取り早く目標を達成しようとする近視眼の人材ばかりを生み出す。

成果主義のこうした弊害は、その先陣を走ってきた富士通にまず現れ、同社は導入して12年後の2004年に撤廃を公表した。失敗の原因は、上記した問題そのものであった。その後、同様の行き詰まりに多くの企業も突き当たるに及んで、それを何らかの形で補正することとなった。これまであまりにも機械的に成果だけを評価し、成果に到達するプロセスを軽視してきたという反省によるものである。この反省に立って、急いで導入されつつあるのが「行動評価」である(先の図2-4参照)。「行動評価」はすでに人員配置や昇格の際のツールとして活用され、賃金査定にも活用されつつある。「行動評価」は会社目標に沿った行動をどれだけチャレンジ精神旺盛に行ったかを評価するものである。これも部下の「行動特性」などを評価するものであり、上司は見えた部分でしか評価できないから、「能力主義」賃金で生じた同様の不満が高まる可能性が大きいと考えられる。

#### 第4節 「人材」育成力の低下

今日の加速化するグローバル競争の激化、それに伴うIT化・AI化の進展は、労働者に、かつてのようなある特定技能の系統的な蓄積を要求しない。それは確かに今後に必要なのだが、それは関連・下請けの小企業に任せておけばよい。むしろ企業が求めているのはゼネラリスト、すなわち急展開する国際市場を見据えて柔軟で創造性のある労働者であり、その力を集団的な力で発揮できる能力である。しかもこの人材は即戦力であることが望ましい。そういう人材は内部労働市場にいるとは限らないので、外国人労働者でも、場合によっては契約社員など非正規労働者でも構わない。要するに、これからからは「ヒトが最大の経営資源である」<sup>(23)</sup>ということである。

こうした脈絡において、財界団体が2002年に打ち出したのが「人間力」であり、これをもう少しイメージしやすく政府が2004年に打ち出したのが「社会人基礎力」である。それが図2-5である。きわめて高度、かつ抽象的な能力を、できれば「即戦力」として要求していることが理解されよう。若者は入社時の試験や面接でその潜在的可能性が問われるのであり、このような可能性はすぐには把握できないから、何度も面接が行われることにもなる。

この図は、こうした力を形成する条件もプロセスも示さず、また「チームワーク」において決定的意味を持つ他者との「共感力」が抜けているなど、まともな議論に値しないと言わざるを得ないものである。それはともかく、こうした「社会人基礎力」は学校や卒後の公的教育において、長期にわたって涵養されなければならないが、卒後において、その中心になるのはやはり企業内教育であろう。なぜなら、かような能力形成は抽象的・一般的ではなく、現場での具体的な仕事を通して、その試行錯誤の過程で体得し得るものだからである。企業がかような人材を求めるなら、その育成はまず企業が自ら取り組むのが本筋であろう。

<b>【前に踏み出す力（アクション）】</b> 主体性（物事に進んで取り組む力） 働きかけ力（他人に働きかけ巻き込む力） 実行力（目的を設定し確実に行動する力）
<b>【考え抜く力（シンキング）】</b> 課題発見力（現状を分析し目的や課題を明らかにする力） 計画力（課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力） 創造力（新しい価値を生み出す力）
<b>【チームで働く力（チームワーク）】</b> 発信力（自分の意見をわかりやすく伝える力） 傾聴力（相手の意見を丁寧に聴く力） 柔軟性（意見の違いや立場の違いを理解する力） 状況把握力（自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力） 規律性（社会のルールや人との約束を守る力） ストレスコントロール力（ストレスの発生源に対応する力）

図 2-5 社会人基礎力

経済産業省ホームページより引用。

ところが今日、肝心の企業がこの人材育成力を低下させているのである。具体的に見よう。愛知県経営者協会が県内企業の人事担当者に対して行った、若者育成の実施状況の調査<sup>(24)</sup>によれば、まず、人事担当者の若者評価は「指示されたことは正確にできるが、応用力がない」に「当てはまる」と回答したのは68%、「仕事中心的な価値観を持つ者が減少している」が65%、「積極性・チャレンジ精神に欠ける」が59%と手厳しい。人事担当者はこうした若手の育成の統括責任者として、その強化の必要性を痛感している。ところが今日、入社後しばらくは先輩・上司によるOJTはあっても、その後の系統的な教育・訓練の制度がそもそもない企業が多く（59%）、あっても活用されていない（24%）のが実態なのである。もちろん、こうした企業内教育はoff-JTでも行う必要があるが、「新入社員研修以外では、研修施策の見直しはほとんど行われていない」（p.16）状況にある。なぜでなくなっているのか。図2-6が示すように、これまで見てきた正社員採用の抑制、長時間労働、成果主義賃金による職場の人間関係の疎遠化が大きな影を落としていることが見てとれよう。企業自らが「社会人基礎力」の養成を果たせなくなっているということである。

そうだとすれば、その役割を公的または民間のセミナーに期待することになるが、若者労働者がそれに継続的に参加することは時間的・金銭的に困難であるし、行政機関もあてにできない。というのも、政府は2003年に「若者自立挑戦プラン」をイギリスやドイツの方式で導入したが、まともに機能してこなかったことに端的に示されているように、そもそも若者の育成にはおよば腰なのである。そうだとすれば、あとは大学・大学院に期待するしかない。この流れの中で、大学教育に対する政府・財界の関与が年々強化され、それはキャリア教育だけでなく、アクティブラーニングなど教育システム全体やその中身にも及んでいる<sup>(25)</sup>。だが、「社会人基礎力」を形成するためには、学生と教員の双方に時間的・金銭的・精神的ゆとりがなければならないが、実はそうした干渉・統制自体が、大学教員と学生のゆとりを失わせているのが現実であろう。しかしこれは本論の範囲を超える問題なので、これ以上は言及しない。

(%)

	あてはまる	ややあてはまる	どちらとも言えない	あまり当てはまらない	当てはまらない
職場に指導する時間的余裕がない	21	50	20	7	2
管理職の部下指導力の低下	5	51	35	7	2
先輩の後輩指導力の低下	6	47	38	32	2
失敗・成功体験の機会の減少	8	38	32	19	4
上下のコミュニケーションの低下	9	36	37	15	3
業務細分化により考える機会が減少	7	32	36	20	5
職場内のチーム力の低下（専門化）	9	29	36	19	5

図2-6 人事担当者の若手育成に対する課題認識

愛知県経営者協会『みんなで育てる若年世代』2013年、p.19. 質問13項目のうち「あてはまる」が多い7項目。また質問文は簡略化した。

もちろん、これからの時代動向を考える場合、言葉の正確な意味での人間力や社会人基礎力の重要性が高まっていくこと自体は否定できない。しかし、これを求める企業自体が逆方向に動いていることは見てきた通りであり、この状況を放置したまま、若者の「自助努力」を強調すれば、若者を自信喪失と“発達の自己放棄”という事態に追い込む可能性が高いと言わざるを得ない。政府も企業も、若者の発達とは何かを根源的に考えるべき時に来ていると言えるだろう。

### 第3章 人間発達への道筋

以上において、今日の若者労働者が、その生活（主として消費生活）レベルにおいて消極的「満足」を表明しながら、潜在的には健全な職業意識を育てていること、しかしその思いが厳しい職場生活の中で阻害されていることを明らかにしてきた。こうした状況下にある今日の若者は、その生活の中でいかにすれば発達が可能だろうか。最後にこの課題を考えたい。一般に、社会科学は実証性に基づいて現実社会の論理的構成を解明することが課題であるから、「何をなすべきか」の問題にまで踏み込むべきではないという見解はM. ウェーバー以来根強い。だが今日の若者が置かれた幾重にも複雑な状況の中でその突破口を模索している今日、また、若者の労働政策が先の図2-5のようにその生き方にまで踏み込んできている今日、科学的知見に基づいた発達のための具体的提起が必要な時に来ていると思われる。こうした課題意識に基づき、以下3点を提示する。その場合、若者が置かれた様々な諸条件（特に残業を含む労働時間や、職場の同輩の減少などの状況）を考慮し、日常において実行可能なものであることに限定して提示する。

### 第1節 「やってみる」ことからの出発

第2章の冒頭で見たように、今日の若者は就職したかなり早い段階で、仕事の予想以上の「厳しさ」に直面し動揺している<sup>(26)</sup>。これには、就職先が第1希望ではなかったこと、仲間が作りづらくなっている状況など多様な要因が絡んでいると考えられるが、何とんでも、企業が「即戦力」を求め、それに伴い労働時間が予想以上に長く、また新人教育（Off-JTとOn-JT）を十分実施する余裕を失っていることが大きい。その結果、若者は「この会社や仕事は自分に合っていないのではないか」「会社選びに失敗したのではないかと」悩むことになる。そこに、苛立った上司のパワハラの言動が加われば、そのダメージの大きさは容易に想像されよう。

職業生活の初発の段階に集中しがちなこうした困難を、若者はどう乗り越えればよいのだろうか。まず第1に言えることは、自分の「適職」に過度にこだわらないことが大切だろう。これは学校におけるキャリア教育の問題でもある。今日のキャリア教育についての問題は、児美川孝一郎氏<sup>(27)</sup>をはじめ幾人かの論者が指摘している通り、「自己分析」や「適正検査」の徹底に基づく「適職」探し、却って内向きな「自分探し」に拍車をかけていることは否めない。こうした思考方法が就職後にも続き、「厳しい」仕事の客観的構造の理解や抵抗に向かわずに、ひたすら「自己責任」に向かわせる温床になっていると思われる。

過度に「適職」にこだわるべきでないと言う理由は、変化に対応する柔軟性を欠くことになるからである。すなわち第1に、あらかじめ描いた「適職」が、実際に働いた場合にはむしろズレている場合の方が多いということである。まず配属先は入社するまでわからないし、自分の仕事に付随して多様な仕事があるだけでなく、職場の人間関係や上司の態度、取引先との関係など多くの要因によって規定される。さらに「突発的な事態や仕事」も舞い込んでくる。だから仕事は実際に「やってみないと分からない」ものなのである。そして第2に、仕事も自分も変化していくからである。まず、自分自身が変化・発達する存在である。確かに、「自己分析」やその延長線上に適職を描くことは、自己を客観的に見つめ将来像を描くという、すぐれて人間的な営みの1つであり、有用な営みではある。だがその自己は固定的なものではなく、社会生活の過程で変化するものであり、予期せぬ方向に適職を見出すことも稀ではない。仕事についても同じである。仕事は景気の浮沈だけでなく、会社の経営転換やそれに伴う職場の転換、人事異動など、絶えず変化の渦中にある。実際、50歳代労働者が経験した仕事の移動（転職も含む）は平均5.8回となっている<sup>(28)</sup>。自分の「適職」も実際の仕事も変化するということである。

そのことを踏まえたうえで、今のこの職場・仕事にいま一度腰を落着けてみよう。そこに労働条件の問題があるだろうが、「すべてブラック」ということは通常はない。いい点もあるはずだ。多少の理不尽さはあっても、さしあたりはそれをメモした上で「いずれ変えてやる」といったん腹にしまっておきたい。そして次に決定的に重要な事は、自分の仕事の社会的意味（意義）を認識することである。どんな仕事でも、それ自体は同じことの繰り返しなのだが、それにいかなる意味を賦与するかは自分である。すなわち①全体の中で自分がどういう不可欠な位置を占めているか、②その仕事にふさわしい、また自分に適したやり方の自由裁量の余地を見出し、③そ



の仕事を通して社会に（会社にはない）つながり役立っているかをイメージし実感することである。この社会的意味の理解が、仕事に腰を落着けて前向きに取り組んでいく土台であろう。

それでもなお、冷静に考えて「ブラック企業」と判断した場合には、転職の決断をすべきだろう。転職にあたっては、次の3点が重要である。①激しいパワハラに負けて辞めないこと。乾彰夫氏が調査に基づいて述べているように<sup>(29)</sup>、「できない自分が悪い」と責めて1年以内に辞めると自信喪失から立ち直れず、引きこもりや精神疾患に陥る可能性が大きい。反対に会社・上司の誤りを冷静に整理して「あんたが間違いだ」とはっきり主張して辞めた場合は、再就職に踏み出す力になる。②今までの仕事で得たものを掴んでおくこと。その仕事からは失敗の教訓も得た喜びもあったはずである。それを整理しておくことが自分を一回り大きくさせる。転職は決して無駄な回り道などではない。③転職にあたっては、新しい職場の状況をできるだけ掴んでおく。知人・友人がいれば、最も頼りになる情報である。同時に、あらゆる条件を満たそうとしないで、自分にとって大事な条件を優先し、あとの条件はぼちぼち作ればよいと楽天的に構えたい。

## 第2節 知的基礎素養の涵養

すでに第2章第1節で見たように、今後企業は労働力を流動化し、正社員にも一部エリートの無限定社員と多くの限定社員に分化し、競争させて社内の活性化を図る方針をとっている。こうした流動化政策は、今後のIT化・AI化を核とする技術革新を展望しての政策であるから、全体としての雇用流動化は避けられないであろう。しかしこれを若年労働者から見れば、雇用の不安定化を意味する。それだけに、若い世代が働く上での長期的な拠り所や確かな足場を求めるのは、あまりにも当然のことである。先述したように、「終身雇用」への希望はその表れである。

では、「雇用流動化」の時代にあって、それに振り回されて押し流されない確かな足場は、どうすれば得られるのか。この問題は、若者労働をめぐる重要な論点であるが、筆者は、知的な基礎素養を育てていくことを提起したい。それは以下に述べるように、「人間の幸せ」を中心に据えながら社会事象を広い視野で捉えることを意味する。これは一見して抽象的に聞こえるだろうが、若者の「人に役立つ仕事」への希求は世界的な動向であり、「労働CSR」やディーセントワークへの世界的な高まり、各種機関による「ブラック企業」や「ホワイト企業」の公表なども「人間の幸せ」を軸に据えない企業は淘汰される時代の前兆と言えよう。その方向への変化を見据えた働き方が、徐々に主流になると思われる。雇用流動化の時代において、差し当たりそれに「適応」しつつ、このような新しい時代への変化への対応力が「仕事力」になろう。以下は、そういう見通しに立ての若者への提言である。

### (1)「教養」という力

正社員として働いている若者の多くは、大学や専門学校で「一般教養」科目を受けてきた。これは、学生の評判は芳しくはなく、大学も改革の試行を重ねてきた科目でもあった。だが、敗戦後にそもそも「教養」科目が重視され設置された理由は、戦前の大学が専門知識だけを重視して



視野狭窄な人間を作り出したという反省に立ち、物事を広く多面的な角度から捉えて考える力の養成を目指すものであった。この切実な教訓は、決して過去の話ではない。すでに述べたように、今日の長時間労働や目標管理のもとで、自分に与えられた仕事しか目に入らない視野狭窄な人間を生み出し、それが広い視野にたって変化に対応する判断力を失わせているのが現状である。自らの生きる足場を見失うことは、これからの流動化する時代においては致命傷となる。不透明で不安定な時代だからこそ、広い視野に裏づけられた柔軟な対応力が必要だということである。

その場合、広い視野とは、ただの「物知り」という意味ではない。その広さの核には、民主主義に基づく主権者としての人間の幸せという理念が据えられていなければならない。それが本来の教養（あるいは「一般教育」）の意味である。新村洋史氏は『人間力を育む教養教育』（新日本出版社、2013年）において、Liberal arts の原義が持つこの点をつとに強調されている。人間の幸せを基軸に据えた広い視野に立った仕事は、これからの時代において確かな足場を持つ仕事になるということである。それは、今日の若者が求めている「社会の人々に役立つ仕事」に他ならない。いわゆる“パンキョー”は「役立たなかった」かも知れないが、教養は今後の長い人生における仕事力の基礎として「役に立つ」のである。

## （2）経過から見る

では、上述した広い視野とは、具体的にいかなる力を言うのか。人間の幸せを軸に据えることは分かるが、抽象的な「広い視野」などそもそも可能かという疑問が湧くだろう。もっともである。しかしそれは、取り立てて難しいことではない。ある意味では働く若者が普段にやっている思考であって、それをもう少し自覚して意識的に行えばよいのである。その自覚的な積み重ねが広い視野を形成することになる。

その1つは、いま目の前にある物事や人間を、その経過（歴史）から見るということである。まず、人間の場合をとりあげよう。職場の中にはいろんなタイプの人がいること、上司はどんなタイプの人かも、入社後のかなり早い段階でわかる。今日の若者は、それを察知することに過剰なほどに敏感であり、また大方は当たっている。しかし、その人がなぜそうなったのかを理解するためには、その人の過去を知る必要がある。これは職場についても同じである。職場の当月の成果（売上高など）が数値化して示され、他職場の状況も伝達されるから、職場の状況も早期に知ることになる。しばらくはそれを前提に走り出すことになるが、やがて、どういう経過でそうなったのかに関心が向いていくはずだ。売上高が低下し始めたのはいつからか、それは何が原因だったのか、それを克服するためにどんな対策がとられ、なぜそれでもダメだったのか、等々。こうして過去からの経過を見ることは、そうなった原因を考えることにもつながる。

しかし経過を知ると言っても、実はその経過自体が複雑な要因が絡んだ結果であるから、細部にわたって把握することは不可能である。そこで重要なのが、“転機”に着目することである。自身を振り返ってみても、「あの時自分は変わった」と思うことがあったことに気付くはずである。

このように、「今」を理解するためには、過去の経過、特にその転機を捉えることが不可欠である。これだけでも、人間や物事を捉える視界は大きく広がるのである。

### (3) 複眼的に見る

ある若者に映った物事や人間像は、その限りではたいてい間違っていない。しかしここで大事なことは、自分の見方や評価を、多面的に捉えた精確な理解であると勘違いしてはならないということである。自分の目に映った像だけで「あの人は〇〇タイプ」とレッテルを張るほど危険なことはない。実際、相手に自分の思い込みで接して、手ひどい反撃を受けた経験は少なからずあるはずだ。物事もそうだが、まして人間は別の面を合わせ持った複雑な存在である。自分の目に映った相手の像は、1つの面にすぎず、他の人には全く別の像に映っていることはよくあることだ。例えば自分には「あの人はせっかちな人」と映っていても、それが別の人には「すぐに行動に移せる人」と肯定的に映っているだろう。自分の評価や判断はあってよいし必要なことである。しかしそれを絶対視せず、いったん反省してみる、つまり「反対の見方を省みる」ことが必要だ。こうして、他の人の評価や意見を聞くことによって、物事や人間についての理解力は大きく広がるのである。「なるほどそういう見方もあったのか」という経験は誰でもあったはずだ。こういう思考を少し意識的に日常の中で積み上げておきたい。

### (4) 関連づけて見る

物事や人間が多面的であるということは、そこに複数の要因（原因）が絡んでいるからである。この複数の要因がどのように関係し合っているのかを捉えることを、学問の世界では「構造的に捉える」と言うが、確かに、物事をしっかり理解するには、最終的にはそれを構造的に把握することが必要となる。なぜなら、上記(2)(3)で終わってしまうと、その現象を引き起こした要因（原因）がまだ分かっていないので、問題を解決する糸口が見えないからである。この構造的な理解に至るには、職場を離れて、多少は時間のかかる作業と頭の運動が必要となる。

ここで、近年しばしば報道される児童虐待死事件を例に挙げてみよう。この報道に接して、「親なのにバカな奴だ」で終われば、ここで思考停止となる。ここでこの事件にもう少しこだわってみよう。テレビだけでなく、新聞やスマホでもう少し詳しく見よう。翌日になれば、警察の調べでさらに全体像が見えてくる。さらに、過去にもあった虐待死事件を調べて見比べてみる。そうすると、いくつかの共通点が見えてくる。仕事と収入の不安定、子育てに関わろうとしない父親、家族や地域からの孤立、等。これらはいずれも、今日の大きな社会問題である若者の就労不安定化や、家族・地域の疎遠化という問題が要因になっていることが分かるだろう。この根っこの問題を解決しないと、同じ悲劇が繰り返されるだろう。自分だって同じ状況に立たされれば、同じ過ちを犯す可能性があり、他人事ではない。こういう思考を経た時、それは構造的認識となる。このように、ある児童虐待死事件に少しこだわって考えていくと、今日の日本社会の

在り方の問題へと一挙に視野が広がっていく。こうした構造的認識能力の形成が、自分の仕事とその将来を的確に考える力になるのである。

### 第3節 仲間を作る

#### (1) 人間の本質としての協働

これまでの2点は、個人の自覚的努力によって可能なことだが、そこでもある程度は示唆したように、こうした力量を継続的に蓄積していくためには、相互協力的な人間関係（仲間）の存在が不可欠である。若者にとって仲間という存在の重要性は、これまでの行論において幾度か触れておいたが、改めて述べておこう。

人間の労働は、そもそもその始原から協働として成り立っていた。男集団による狩猟にチームワークが不可欠だったし、女性が担う食物採集も情報交換しあうことによって季節の多様な植物の採集が可能であったし、これらの補助作業には子供も不可欠であった。こうして誰もがそれぞれ固有の役割を分担し、それに伴う知識と工夫を共有して生活の糧を得てきた。そしてそれを輪になって共に食べる（共食する）時の喜びの共通性が、共感（情感を共にすること）と他者愛を育んだのである<sup>(30)</sup>。そして、恵をもたらしてくれた自然への畏敬と感謝の念が、それを表す踊りや祭りという文化を生み出したのである。このように人間はそもそも、それぞれの役割を果たしあって相互に育みあい、共感し合うことを特長とする存在として、人間になったのである。この人間の本性は、「ポスト近代」の今日にあっても根底は変わっていない。そうだからこそ、第1章で見たように、若者が「望ましい職場」のトップにあげているのが「いい人間関係」なのである。あまりにも当然と言えよう。

#### (2) 仲間づくりの今日的困難性

近代社会はそもそも、こうした人間の協働の喜びを上から断ち切って、個人に分解することによって成立した社会であるが、「ポスト近代」とも呼ばれる今日、それがいっそう進行しており、若者の仲間づくりをいよいよ困難にしている。今日、その要因は次の2つにある。

その第1の要因は、やはり企業の労働者管理そのものと言わざるを得ない。すでに第2章で見たように、今日の職場は同じ年齢層でも正規と非正規、正規の中でも限定社員と非限定社員という序列化された分断が進行している。そこに加え、長時間労働のもとで人がつながる余裕をなくし、「他人のことにかまわられない」という状況が広がっている。そして分断状態をさらに加速し制度的に固定化しているのが目標管理（成果主義）である。これらが若者の長期的な発達を大きく阻害していることはすでに見た通りである。職場ではなるほど「チームワーク」で働いているのだが、相互の内面的な信頼と協力に基づく協働になっているかと聞かれば、はなはだ心許ないというのが実感だろう。

職場の仲間作りの困難さのもう1つの要因は次の点にある。それは、職場の人間関係が上司→先輩というタテ関係が中心であり、同輩の仲間が少なくなっていることである。このタテ関係

は、実は今日の若者が最も苦手で避けたい関係なのである。これを理解しておくことはきわめて重要である。近時、採用面接において「コミュニケーション力」が最も重視されていることはよく知られている。それは職場のチームワークづくりに最も欠かせない力だからであり、今日の若者にそれが欠けていると見ているからである。だが、これは多分に誤解である。実は彼らは、フラットな対等関係においては友達も多く、また実によくしゃべり合う（SNSも含めて）。コミュニケーションの原義は思いを共有化するという意味だが、フラットな関係においてはそれが可能だからである。ところが、今日の職場がそうになっていないことを実感しているから、コミュニケーションには慎重なのである。こうして、タテ関係の強い職場ほど、若者の仲間作りも難しくなる。

### （3）仲間を作る基盤と行動

今日の若者が仕事に強く求めているのは「いい人間関係」であることは第1章で見ておいたが、自らその一步を踏み出しづらいことも理解されよう。そして彼らが「いい人間関係」という場合の真意は、表面的な同調関係ではなく（そんなテクニックはもうよく知っている）、相互の信頼と援助に基づいた関係である。それが人間の本性であることはすでに述べた通りである。だから今、われわれが若者にまず伝えるべきことは、「いい人間関係」への希求は最も人間的な正当な思いであること、そしてそれは職場の同僚や先輩にも共通した思いであることに確信を持つことである。仲間づくりの基盤は確実にあるということである。

差し当たり社内の人は後廻しにするとしても、社外の友人なら学校時代の友人や趣味の仲間、SNS でつながった友人などがいるはずだ。勤務先は違っても、仕事の悩みや、こういう職場であって欲しいという思いは、形は違ってもたいてい共通しているものである。そして社外の友人の方が、仕事の悩みや不安を話しやすいのが普通である。社内の人に話すと、どこから上司に筒抜けになるか分からないという不安がつきまとう。だから、社外にもいろんな関係を作り育てていくことは大切である。こういう豊かな関係のネットワークをもつことを専門用語では「社会関係資本」というが、それが人生において様々な有益であることは証明されている。社外の友人には職場の細部は分からないから、どうしても限界はあるが、その友人も自分の職場の状況を話してくれるから、自分の職場を客観的に見られて視野が広がるし、適切なアドバイスも得られよう。

しかし、仕事上の悩みや不満を共にし解決できるのは、やはり職場の友人である。彼らと仲間と言える関係を作る以外には解決できない。確かに、職場の仲間づくりはやはりそう簡単でない。しかし職場の友人も「望ましい職場」への思いは同じであり、しかも職場の状況認識も共有しているから、一步を踏み出せば話は伝わりやすい。そこに確信をもって、話ができると思える同輩・先輩にチャンスをつまえて切り出してみよう。しかしその場合、守るべき鉄則がある。それは、不満や悩みをそのまま出すのではなく、それを改善する積極的提案として出すことである。その職場で3年も働いておれば、ささやかでも何か改善策を思いつくはずである。例えば、重い

雰囲気職場であれば「机をこう配置変えた方が意思疎通しやすいのではないか」というふうには、そうすれば相手からもより積極的な改善策も出されよう。会社と部下の板挟みになっている上司も、部下が気持ちよく働いてくれる環境にしたい思いがあるのが普通であるから、何らかの動きを示すはずである。

こうして提案が実現すれば、自分たちで職場を変えたという相互信頼と連帯感が生まれよう。これが仲間作りである。そして自分のささやかな努力の過程を振り返れば、自分にもこんな力があったのかと発見もする。これが自己成長であり、それが生きる自信になる。門脇敦司氏が言うように<sup>(31)</sup>、「社会力」とはただ従順に働くという力ではなく、現実をより高次に変革する力である。その変革の過程で、若者は確実に発達するのである。

## 結びにかえて

以上、本論では若者の人間発達という視点を基軸に据えて、若者が人間にふさわしい働き方への希求を高めていること（第1章）、しかし日本の企業が若者の思いに逆行する労務政策を強める方向に動いていること、そのため若者が苦悩を余儀なくされ、企業も結局はグローバル化のもとの競争力を低下させていること（第2章）、その状況を踏まえ、若者が働きながら自己の発達をどう遂げていくかの道筋を提起した（第3章）。冒頭で記したように、本論は今日の若者研究をより深化・発展させるための試論であり、大きくは間違っていないと考えるが、しかし大方の批判も甘受せざるを得ない。何よりも、若者の人間発達という概念の全体像をどう把握しているのかという批判があり得る。これは心理学が長年蓄積してきたテーマであるから、それを踏まえた今日的な概念化が必要になる。また本論は、若者が過酷な労働の中にありながら、それを通して発達もしていることを別出しようとしたが、ここでも力量不足と資料不足ゆえの限界を残した。これを捉えるには、働く若者への詳細な面接調査が欠かせないと思っている。

それにしても、研究論文としては何故かくも広すぎるテーマを設定したのかという疑問が出されよう。もっともである。これを説明するために、やや私事に関わる問題意識を述べることをお許しいただきたい。

筆者は31年間、日本福祉大学で社会学講義を担当し、家族問題をテーマとする後期専門ゼミを担当してきた。このゼミ指導、特に卒論指導の過程で、筆者は多くの学生たちが成長していく過程を共にしてきた。特に卒論指導は、彼らと苦楽を共にする覚悟がなければできないし、一人ひとりの置かれた条件も性格もちがう。それに寄り添うのは、確かに並大抵ではない。だが卒論作成の過程で彼らは様々な困難を乗り越え、わずか2週間ほどで見違えるほどの成長をした学生も少なくなかった。どんな学生でも、チャンスがあれば必ず飛躍的に成長すると私は確信してきた。

ところがその頃、世間ではマスコミも含めて若者バッシングが大流行しており、専門研究者でさえ若者のダメぶりを証明してみせるという有様であった。学生たちが苦闘しながら発達してい



く過程を見てきた私にとっては、とうてい受け入れがたい論調であり、若者の表面現象しか見ようとしないう論調には憤りを禁じ得なかった。こうして私は、定年後の研究テーマとして現代若者論を設定した。このテーマは社会学の1領域のテーマであるとはいえ、私には1からスタートしなければならないテーマであった。

それから5年余りが経過した。この間、可能な限り過去の文献や資料を読んできたつもりだが、研究蓄積の浅さは免れない。それでも現時点での区切りをつけ、それを土台に次のステップにしたいと考えた次第である。あえて広すぎるテーマを設定して、あくまで試論であると断っておいたのはそういう理由からである。

その際、一読されればすぐお分かりいただけると思うが、私の基本的スタンスは、今日の若者の内面的な葛藤に寄り添いながら、彼らの積極面に光をあて、彼ら自身が困難を突破して発達していく道を示したいという思いである。それは長年学生の姿を見てきた思いの延長上にある。この拙い「中間総括」が、同じ思いで若者研究に従事されている方々の1つの参考になれば幸いである。

#### 注

- (1) 特にこのアプローチにおいて、乾彰夫氏の研究に大きな示唆を受けた(『若者が働きはじめるとき』日本図書センター、2012年、『〈学校から仕事へ〉の変容と若者たち』2010年、青木書店)。
- (2) 湯浅誠、河添誠編『「生きづらさ」の臨界』旬報社、2008年、p.142。
- (3) こうした統合的アプローチは筆者が初めてではない。熊沢誠氏は早くからこうしたアプローチをとられてきた(『若者が働くとき』ミネルヴァ書房、2006年)。また他にも、同志社大学社会学部産業関係学科編『“働く”を学ぼう』人文書院、2011年、また哲学的レベルでは大庭健『いま、働くということ』ちくま新書、2008年がある。さらに若者全般について豊泉周治ほか著『〈私〉を開く社会学』大月書店、2014年は教唆に富むアプローチである。
- (4) この点をいち早く問題提起したのは古市憲寿氏であった(『絶望の国の幸福な若者たち』講談社、2011年)。氏は、「人は将来への希望を亡くした時…今、ここの幸せを大事にする」とし、こうした感性を「コンサマトリー」と呼んだ。この限りでは、筆者はこの見解を支持する。
- (5) 例えばNHK放送文化研究所『現代日本人の意識構造・第八版』NHKブックス2015年、p.176。内閣府『国民生活に関する世論調査』各年、Web版。
- (6) 三浦展『格差固定』光文社、2015年参照。
- (7) 自己肯定感については、高垣忠一郎『生きづらい時代と自己肯定感』新日本出版社、2015年を参照されたい。
- (8) 『世界青年意識調査』(前掲書)においても、「仕事のこと」が「心配」と答える若者は韓国82%に次いで日本74.8%であり、その他の国は50%前後である。
- (9) しばしば引用されるこのアンケート調査は、新入社員の新入研修の場で行われるので回収率は高いが大卒・大企業労働者に偏りがある。しかしその継続性において有益なデータである。
- (10) NHK放送文化研究所、前掲。内閣府『社会意識に関する世論調査』各年、Web版。
- (11) 橋本俊詔編著『働くことの意味』ミネルヴァ書房、2008年、p.143。
- (12) 本田由紀『軋む社会』河出文庫、2011年、p.86。
- (13) マイナビ『2016年新入社員意識調査』Web版。
- (14) 森岡孝二『雇用身分社会』岩波新書、2015年。
- (15) 日本の雇用者一人当りの労働生産性はOECD平均の87.2ドルに対し73.0ドルとかなり低い(2015



- 年).
- (16) 連合総合研究所『第29回勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート調査』2015年, Web版.
  - (17) 厚生労働省『平成25年若者雇用実態調査』Web版.
  - (18) ロナルド・ドーア『働くということ』中公新書, 2005年, p.18.
  - (19) 感情労働の広がりについては岸本裕紀子『感情労働シンドローム』PHP新書, 2012年参照.
  - (20) ここで言う「能力主義」とは, 成果主義賃金の先導者として著名な楠田丘氏が言うように, 能力一般のことではなく, 企業利益に貢献する能力であり, その意味で, 以下カッコをつけている. 楠田丘『成果主義賃金』経営書院, 1997年, p.21.
  - (21) 松丘啓司『人事評価はもういらない』ファーストプレス, 2016年, p.41.
  - (22) 東大・電通総研『世界価値観調査・日本版』2010年, Web版.
  - (23) 社会経済生産性本部『企業が求める人間力』生産性出版, 2006年, p.1.
  - (24) 愛知県経営者協会『みんなで育てる若年世代』2013年. 回収票129社.
  - (25) 経済同友会は, 企業が求める人材教育の内容, それを実行するための大学の人事評価システムの構築まで提言している. 『企業が求める人材像』2015年, Web版.
  - (26) 大卒者でも3年以内の離職者は31.9%, うち1年内離職者は12.9%である(内閣府『子供・若者白書』2016年, p.229).
  - (27) 児美川孝一郎『若者はなぜ「就職」できなくなったのか?』日本図書センター, 2011年.
  - (28) リクルートワークス研究所『ワーキングパーソン調査』2014年, web版, p.98.
  - (29) 乾彰夫, 前掲書. また転職については中西新太郎編『フッターをつくる仕事・生活術』青木書店, 2007年参照.
  - (30) 人間の共感力や他者愛を, 生物学的に捉えた文献として川合伸幸『ヒトの本性』講談社現代新書, 2015年が有益.
  - (31) 門脇厚司『社会力を育てる』岩波新書, 2010年参照.

